

SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 5 ، أبريل 2019م.

e-ISSN 2462-1730

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي

(دراسة ميدانية لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة)

The quality the work life and its relation to positive thinking (A field study of employees in youth and sport institutions in Wilaya of Ouargla)

نبيل بن جلول

، قسم: علم النفس، تخصص: عمل وتنظيم

1جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2

الجزائر

aminebendjelloul@yahoo.com

1440هـ -2019م

ARTICLE INFO
Article history:
Received 20/01/2019
Received in revised form 25/01/2019
Accepted 21/3/2019
Available online 15/4/2019
Keywords: the quality of the work life; positive thinking;youth sport institutions

Abstract:

The study aims to show the relation between the quality the work life and positive thinking of youth and sport institutions in Wilaya of Ouargla. In order to achieve the objectives of the study, the researcher used the analytical descriptive method, he depended on the standard of quality the work life (Abdel-Fattah al-Maghraby, 2004) and the measure of positive thinking Ingram Wisinky (2012), as a main tool for the study, while the sample size of (176) employees of youth and sport institutions of Wilaya of Ouargla were chosen randomly.

Main results of the study:

There is a statistically significant relationship between all dimensions of quality of life and positive thinking, except salaries and rewards where no correlation was with positive thinking.

There were no statistically significant differences between the average of the Sample of the study sample on the availability of the dimensions of the career quality attributed to the variable (gender, job rank, work area).

There were no statistically significant differences between the mean of the sample of the study in positive thinking attributed to the variable (sex, number of years of service, etc).

Keywords: the quality of the work life; positive thinking;youth sport institutions.

ملخص:هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة ،ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمد على مقياس جودة حياة الوظيفية(لعبد الفتاح المغربي،2004) ومقياس التفكير الإيجابي لإنجرام وويسنكي،وترجمة الوقاد (2012)، كأداة رئيسية للدراسة ، فيما بلغ حجم االعينة من (176) فردا من موظفي المؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

أهم نتائج الدراسة:

-توجد علاقة ارتباطات دالة إحصائيا بين كل أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي باستثناء بعد الأجور والمكافئات حيث لم يتبين وجود علاقة إرتباطية بينه وبين التفكير الإيجابي.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (الجنس، ، الرتبة الوظيفية، ، منطقة العمل).

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في التفكير الإيجابي تعزى إلى متغير (الجنس، عدد سنوات الخدمة).

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية ؛التفكير الإيجابي؛ المؤسسات الشبانية والرياضية.

– تمهيد :

إن التغيرات الهائلة في البيئة الخارجية للمؤسسات والمنافسة الشديدة لأسواق العمل في وفتنا المعاصر يحتم على المنظمات على اختلاف أنواعها التطوير والابتكار المستمر لآليات وإستراتيجيات جديدة في بيئة العمل الداخلية لدا هذه المنظمات حتى تكون قادرة على التكيف مع مختلف المستجدات الراهنة،وجودة حياة العمل تقع ضمن أولويات هاته المنظمات فهي من القضايا الإدارية التي احتلت مكانا متميزا في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، نظرا لأن جودة حياة الوظيفية مفهوم يحتوي على العديد من العناصر التي تمس أداء المنظمات مباشرة وتؤثر عليها، وهدا المفهوم رغم أنه قد يبدو مقصور على البيئة الباشرة للعمل،إلا أنه يلمس الحياة الشخصية للعاملين بإعتبار أن الفرد وهو كائن بشري له العديد من المشاعر والاهتمامات الشخصية والتي ما لم يتم مراعتها فإنها بالقطع تلقي بظلالهاعلى أداء العاملين، ومن تم أداء المنظمة (جاد الرب،2008، ص240).

I.1– مشكلة الدراسة:

إن تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات الشبانية والرياضية يعتبر الضامن الوحيد للمحافظة على موردها البشري وصيانته وتميزه، وهي ركيزة أساسية لنجاح هذه المؤسسات لتحقيق أهدافها المتمثلة في رعاية الشباب وتوجيهه وبناء شخصيته بصفة متكاملة من النواحي الصحية والنفسية والفكرية والترويحية والاجتماعية وتهيئة جميع الوسائل اللازمة والظروف الملائمة لشغل واستثمار أوقات فراغهم وبالتالي ضمان تحقيق الأهداف العامة والنوعية للنشاط الرياضي والشباني.

وجودة حياة الوظيفية داخل هذه المؤسسات هي ذلك البناء الكلي الشامل الذي يتكون من مجموعة من المتغيرات المتنوعة التي تهدف إلى إشباع الحاجات الأساسية للأفراد الذين يعيشون في نطاق هذه الحياة (بكر،2013،ص38) ومن بين المجالات التي ينبغي على القادة والمدراء و صناع القرار في المؤسسات الشبانية والرياضية الاهتمام بها وتحسينها ، جماعة العمل والعلاقات الاجتماعية بصفة عامة، المشاركة في إتخاد القرارات، التنوع في خصائص الوظيفة،الحوافز المادية والمعنوية ، (الأجور والمكافآت)،السياسات التنظيمية وأساليب الإشراف، ظروف بيئة العمل المادية والمعنوية.

وترتبط برامج جودة حياة الوظيفية ارتباطا وثيقا بالحالة النفسية والمزاجية لدى الموظفين مما ينعكس على نمط التفكير لديهم(سلبي– إيجابي) والذي بدوره يتجسد في سلوكاتهم وقراراتهم في التكيف مع المشكلات الوظيفية وهذا ما أكدته دراسة (العبيدي،2013،ص126) التي أشارت إلى أن برامج جودة الحياة بصفة عامة تساعد على التخلص من بعض الأفكار والمشاعر السلبية وتحويلها إلى أقوال وأفعال ومشاعر إيجابية.

كما أشارت دراسة (السيد،2018،ص27) أن الفرد الذي يتمتع بجودة حياة عالية فستكون مواجهته للضغوط النفسية أفضل، وعلى العكس فإذا كان مستوى جودة الحياة ضعيف فسيشعر بالضغوط النفسي.وتقل دافعيه في مواجهتها.

أما دراسة (النجار والطلاع،2015،ص212) فقد أشارت إلى أن التفكير الإيجابي يرتبط بجودة الحياة بالنسبة للفرد، لأنها تعبير عن الإدراك الذي يمتلكه ولأن الحياة بالنسبة له هو ما يدركه منها فشعور الفرد بالرضا عن حياته ينعكس على عمله ويتجلى ذلك في معدل إنتاجه وكفاءته وبالتالي شعوره بالسعادة والرضا الوظيفي.

أما دراسة (Caprara,2003,9) فتشير إلى أن أول مقومات التفكير الإيجابي هو الوعي بالإمكانات والقدرات والفرص التي يمتلكها الشخص، ويشكل الوعي نواة الاقتدار الإنساني الذي يؤهله مع متطلبات الحياة اليومية.

لذلك يمكن القول أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط ارتباط وثيقا بالتفكير الإيجابي لدى الموظفين مما ينعكس إيجابيا على الأداء كما وكيفا.

وبناءا على ما تقدم به الباحث فقد جاءت تساؤلات الدراسة كما يلي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى؟

($a \leq 0.05$)بين أبعاد جودة حياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($a \leq 0.05$)بين اراء الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضة حول توافر أبعاد جودة حياة الوظفية تعزى لمتغيرات (الجنس ، الرتبة الوظيفية، منطقة العمل)؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($a \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية في التفكير الإيجابي تعزى لمتغيرات (الجنس ، عدد سنوات الخدمة،التخصص الوظيفي)؟

2.I– فرضيات الدراسة:

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى($a \leq 0.05$) بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($a \leq 0.05$) بين اراء الموظفين بمديرية الشبانية والرياضية حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات (الجنس ، الرتبة الوظيفية ، منطقة العمل).

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($a \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية في التفكير الإيجابي تعزى لمتغيرات (الجنس ، ،عدد سنوات الخدمة، ، التخصص الوظيفي).

I–3– أهداف الدراسة:

– الكشف عن العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي في المؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة.

-الوقوف على الفروق الإحصائية إن وجدت عندى مستوى ($a \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغيرات (الجنس ، عدد سنوات الخدمة، ، منطقة العمل).

-الوقوف على الفروق الإحصائية إن وجدت عند مستوى ($a\leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات الموظفين بالمؤسسات الشبابية والرياضية حول التفكير الإيجابي وفقا لمتغيرات (الجنس ، ، عدد سنوات الخدمة، ، التخصص الوظيفي).

I-4-أهمية الدراسة:

من خلال هذه الدراسة يمكن للمؤسسات التابعة لقطاع الشباب والرياضة بصفة خاصة والمؤسسات الجزائرية بصفة عامة تبني أبعاد جودة الحياة الوظيفية، بما ينعكس على الأداء لدى موظفيها وبالتالي جودة خدماتها التي تقدمها لفئتها المستهدفة.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة في لفت أنظار صناع القرار في المؤسسات الشبانية والرياضية إلى أهمية تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية لما لها من أثر وفاعلية في الارتقاء بقدرات هذه المؤسسات و بذلك يتسنى لها القيام بمهامها المطلوبة على أكمل وجه.

I-5-المفاهيم الإجرائية الدراسة:

I-5-1-جودة الحياة الوظيفية:

يرى Indumathy&Kamalraj بأنها: "التوجه الذي يعتبر الموظفين إحدى أصول المنظمة بدلا من اعتبارهم تكلفة عليها ويفترض هذا التوجه أن أداء الموظفين يكون أفضل عند السماح لهم بإدارة عملهم بأنفسهم والمساهمة في اتخاذ القرار، هذا التوجه يحفز الموظفين بتلبية احتياجاتهم الفسيولوجية إلى جانب احتياجاتهم الاقتصادية"(بحر ونصار،2013، ص8).

ويعرف الباحث جودة الحياة الوظيفة إجرائيا بأنها: الدرجة الني يحصل عليها الموظف بالمؤسسات الشبانية والرياضة لولاية ورقلة على مقياس جودة الحياة الوظيفية المعد من طرف (عبد الفتاح المغربي 2004).

I-5-2-التفكير الإيجابي:

وقد عرفته العريفي بأنه: "الوعي بأهمية استعمال العقل بطريقة فعالة، تضفي إيجابية على الحياة الشخصية، أو العملية، أو الأسرية"(سليم،2015، ص42).

ويعرفه الباحث إجرائيا بأنه الدرجة التي يحصل عليها الموظف في مؤسسات الشباب والرياضة على مقياس إنجراموويسنكي ، اقتباس وترجمة الوقاد (2012).

II - الطريقة والأدوات :

اعتمد الباحث على مقياس عبد الحميد عبد الفتاح المغربي لقياس جودة الحياة الوظيفية (2004) وكذا اعتمد الباحث على مقياس إنجرام وويسنكي،وترجمة الوقاد (2012).

II -1- مقياس جودة الحياة الوظيفية:

يتكون المقياس من ستة أبعاد وهي:(ظروف بيئة العمل المعنوية،خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، وجماعة العمل، وأسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في القرارات)، وقد اشتمل كل بعد منها على ستة متغيرات

يصف كل متغير منها أحد الجوانب المرتبطة بأبعاد جودة حياة العمل، والتي تشكل 36 عبارة في صورة تقرير خماسي التدرج، يختار المفحوص ما بين خمسة بدائل تتراوح ما بين (أوافق تماما إلى لا أوافق تماما).

II –1–1–صدق المقياس:

قام المغربي (2004) بحساب معامل صدق مقياس جودة الحياة الوظيفية، حيث تراوحت قيم عوامل جودة الحياة الوظيفية بين(0,804 –0,920) أما القيمة الإجمالية لجميع عوامل المقياس فقد بلغت (0,860) وللتحقق من صدق المقياس في الدراسة الحالية تم عرضه على مجموعة من المحكمين دوي الخبرة و الاختصاص بعد ذلك تم إجراء التعديلات المقترحات من قبلهم، كما جرى التحقق من صدقه من خلال طريقة الصدق التميزي من خلال تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية قوامها(36) موظفا تابع للمؤسسات (الشبانية والرياضية) ، واستخراج دلالات الفروق بين متوسطات الدرجات التي حصلت عليها الدراسة الاستطلاعية من خلال مقارنة درجات الفئة العليا(أعلى27%) بدرجات الفئة الدنيا (أدنى27%) بعد ترتيب درجات المقياس تنازليا من الأكبر إلى الأصغر فثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة العليا ومتوسطات درجات أفراد الدنيا مثلما هو موضح في الجدول(01).

يتبين من الجدول (01) أن قيمة "ت" بلغت (10,40) بمستوى دلالة(0.000) وهي أصغر من(0.05) وبالتالي دالة إحصائيا مما يدل على صدق فقرات المقياس.

II –1–2– الثبات :

قام المغربي بحساب معامل الثبات لكل عامل من عوامل جودة حياة الوظفية بإستخدام طريقة معادلة ألفا كرونباخ حيث تراوحت قيمة معامل الثبات بين (0,6531)لعامل الأجور والمكافئات و(0,8473) لعامل ظروف بيئة العمل المعنوية أما القيمة الإجمالية لجميع عوامل جودة الحياة الوظيفية مجتمعة فقد بلغت (0.7414).

وللتحقق من ثبات المقياس للدراسة الحالية، استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، ويمكن عرضهما كما يلي:

– التجزئة النصفية :

استعمل الباحث طريقة التجزئة النصفية، حيث وزع الاستبيان على عينة استطلاعية متكونة من (36) موظفا بالمؤسسات الشبانية والرياضية بورقلة، ثم وضع الأسئلة ذات الترقيم الفردي لوحدها، والأسئلة ذات الترقيم الزوجي لوحذها بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان وتحصل على ثبات قدره (0,79) وبعد إجراء عملية التعديل تحصل على ثباتقدره (0,88).

– معامل ألفا كرونباخ" :

قدر معامل "ألفا" لمقياس جودة الحياة الوظيفية ب (0,93)، وتشير هذه النتيجة إلى أن المقياس يتميز بثبات عال.

II – 2–مقياس التفكير الإيجابي:

اعتمد الباحث على مقياس إنجرام وويسنكي،وترجمة الوقاد (2012)، ويرجع إختيار الباحث لهذا المقياس للأسباب التالية:

تطبيق المقياس على بيئة عربية من قبل ، حيث طبقه الوقاد (2012) على عينة من طلاب جامعة بنها بمصر،شيوع استخدامه في العديد من الدراسات الأجنبية ، في ظل قلة المقاييس العربية المتوفرة والمناسبة على حد علم الباحث.

يتكون المقياس من(30) عبارة في صورة تقرير خماسي التدرج، يختار المفحوص مابين خمسة بدائل مابين (أوافق تماما إلى لا أوافق) ، وتدور عبارات حول مجموعة من الأفكار التي قد تخطر عاى بال الفرد، وتتعلق بالمستقبل وبذاته والأخرين ،وترتبط بخبراته السابقة ويقوم المفحوص بوضع إشارة على العبارة التي يرى أنها تنطبق عليه أو يوافق عليها.

II – 2– 1– صدقالمقياس:

قام مترجم المقياس الوقاد (2012) بالتأكد من صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي، وذلك بتطبيقه على عينة (ن=55) من طلاب جامعة بنها بمصر، حيث كانت جميع قيم معامل الارتباط ما بين (0.60–0.79)، مما يعد مؤشرا على صدق فقرات المقياس.

وللتحقق من صدق المقياس في الدراسة الحالية قام الباحث بعرضه على مجموعة من المحكمين دوي الخبرة في الاختصاص وقد تم إجراء التعديلات المقترحة من قبلهم، كما جرى التحقق من صدقه من خلال طريقة الصدق التميزي من خلال تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية قوامها (36 فردا) ، واستخراج دلالات الفروق بين متوسطات الدرجات التي حصلت عليها الدراسة الاستطلاعية من خلال مقارنة درجات الفئة العليا(أعلى27%) بدرجات الفئة الدنيا (أدنى27%) بعد ترتيب درجات المقياس تنازليا من الأكبر إلى الأصغر فثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة العليا ومتوسطات درجات أفراد الدنيا مثلما هو موضح في الجدول(2).

يتبين من الجدول (12) أن قيمة "ت" بلغت (16,10) بمستوى دلالة(0.000) وهي أصغر من(0.05) وبالتالي دالة إحصائيا مما يدل على صدق فقرات المقياس.

II – 2– 2– الثبات:قام مترجم المقياس الوقاد (2012) حساب ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية (ن=55) على مرتين بفارق زمني مدة أسبوعين ، بلغت (0,85) وبطريقة معادلة ألفا كرونباخ (0,85) وللتحقق من ثبات المقياس للدراسة الحالية، استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، ويمكن عرضهما كما يلي:

–التجزئة النصفية : استعمل الباحث طريقة التجزئة النصفية، حيث وزع الاستبيان على عينة استطلاعية متكونة من (36) موظفا من بمديرية الشبيبة والرياضة بورقلة، حيث ثم وضع الأسئلة ذات الترقيم الفردي لوحدها، والأسئلة ذات الترقيم الزوجي لوحدها كذلك، بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان وتحصل على ثبات قدره

(0,79) وبعد إجراء عملية التعديل باستعمال معادلة سبيرمان براون (ث = $\frac{\tilde{N}2}{\tilde{N}+1}$) تحصلنا على ثبات قدره (0,88) وهذا يظهر أن معامل الارتباط مرتفع مما يدل أن للاستبيان ثبات مقبول.

– **معامل ألفا كرونباخ"** :أما الثبات بمعامل الفا كرونباخ فقد (0,91)، وتشير هذه النتيجة إلى المقياس يتميز بثبات عال.

III–النتائج ومناقشتها :

III–1– إختبار ومناقشة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a\leq 0.05$) بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لدى الموظفين بمديرية الشباب والرياضة لولاية ورقلة.

للكشف عن نتيجة هذه الفرضية قام الباحث بحساب معامل بيرسون(Pearson) بين كل بعد من أبعاد جودة حياة العمل والدرجة الكلية للتفكير الإيجابي.

يتبين من الجدول توجد علاقة ارتباطات دالة إحصائيا بين كل أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي باستثناء بعد الأجور والمكافئات حيث لم يتبين وجود علاقة إرتباطية بينه وبين التفكير الإيجابي

III–2– إختبارومناقشةالفرضية الثانية:

تنص الفرضية على وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى($a\leq 0.05$) بين أراء الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضة حول توافر أبعاد جودة حياة الوظيفية تعزى لمتغير (الجنس).

للتحقق من نتيجة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار (ت) "T.test " والجدول (4) يوضح ذلك.

يتبين من خلال الجدول (4) أن قيمة(ت) بلغت (0.888) وأن مستوى دلالتها هي(0.377) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 أي أن 0.377 أكبر من 0.05 وبذلك يمكن أن نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($a\leq 0.05$) بين أراء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى (الجنس) .

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم التميز أو التفريق في تعامل المؤسسات الشبانية والرياضية مع الموظفين على أساس الجنس كما أنهم جميعا يتعرضون لظروف بيئة العمل نفسها سواء المتعلقة بالإيجابيات أو السلبيات سواء تعلق ذلك بالبيئة الداخلية أو تعلق بالبيئة الخارجية.

اتفقت هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات كدراسة (ماضي، 2014) و دراسة (الشنطي، 2016) حيث أظهرتا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى للجنس .

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من (البليسي،2012) التي أظهرت وجود فروق في جودة حياة الوظيفية تعزى لمتغير (الجنس) لصالح الذكور، ودراسة (الدحدوح،2015) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للجنس لصالح الإناث.

III-3- إختبار ومناقشةالفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى($a \leq 0.05$) بين أراء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (الرتبة الوظيفية).

وللتحقق من نتيجة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي(ANOVA) كما هو موضح في الجدول(05).

يتبين من خلال الجدول (5) أن قيمة ف بلغ (1.151) وأن قيمة مستوى دلالتها هي (0.330) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 ومنه نستنتج أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى($a \leq 0.05$) بين اراء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (الرتبة الوظيفية).

ويعزو الباحث هذه النتيجة قد يرجع مرده أن جميع الموظفين يعملون في بيئة مهنية واحدة وتحت سياسة تنظيمية نفسها مطبقة على الجميع على اختلاف مستوياتهم الوظيفية وهذا من شأنه أن يوحد النظرة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الشبانية والرياضية ن، وقد أشار مايرز(Mayers,1992) إلى أن جودة حياة الوظيفية تبدو في الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدرية لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين بغض النظر على الفئة الاجتماعية المهنية(أحمد فواتيح، 2017،ص484).

إتفقت هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات كدراسة (الشنطي، 2016) ودراسة (أحمد فواتيح،2017) اللتان أشارتا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا في جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الرتبة الوظفية..

واختلفت مع دراسة (نصار،2013) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع مجالات جودة الحياة الوظيفية باستثناء مجال التوازن تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.

III-4- إختبار ومناقشةالفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى($a \leq 0.05$) بين اراء الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (عدد سنوات الخدمة).

من نتيجة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي(ANOVA) كما هو موضح في الجدول(6).

يتبين من خلال الجدول (6) أن قيمة ف بلغ (0.458) وأن قيمة مستوى دلالتها (0.633) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 ومنه نستنتج أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى($a \leq 0.05$) بين اراء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة حياة العمل تعزى إلى متغير (عدد سنوات الخدمة).

ويرى الباحث أنه عدم وجود فروق حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعا لعدد سنوات الخدمة قد يرجع إلى ما ذكره صديق(2005) أنه ينظر إلى توفير جودة حياة الوظيفية باعتباره جزء من المسؤولية الاجتماعية للمنظمة تجاه العاملين بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة في المؤسسة.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج مجموعة من الدراسات كدراسة (البربري،2016) ودراسة (الشنطي،2016) و دراسة (ماضي،2014) حيث أكدوا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى سنوات الخدمة.

اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (ديوب،2014) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية تعزى (لسنوات الخبرة،)، كما اختلفت مع دراسة (الحسني،2017) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية نعزى لمتغير (سنوات الخبرة).

III-5- إختبار ومناقشةالفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى($a\leq 0.05$) بين أراء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى (لمنطقة العمل)، وللتحقق من نتيجة الفرضية السادسة قام الباحث باستخدام اختبار(ت) T.test كما هو موضح في الجدول(07).

يتبين من خلال الجدول (7) أن قيمة(ت) بلغت (0.431) وأن مستوى دلالتها هي(0.667) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 وبذلك يمكن أن نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($a\leq 0.05$) بين أراء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (منطقة العمل).

وتفسير هذه النتيجة هو قد يعود إلى وجود نوع من التوازن في الحياة الشخصية والحياة الوظيفية لدى الموظفين حيث لا يكون أثر لمتغير المنطقة كما قد يعود إلى تشابه بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الموظفين.

اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة ماضي(2014) والتي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات، الفلسطينية يعزى إلى متغير (منطقة العمل).

III-6- إختبار ومناقشةالفرضية السادسة:

تنص الفرضية السادسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($a\leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين بمديرية الشباب والرياضة في التفكير الإيجابي تعزى لمتغير (الجنس).

للتحقق من نتيجة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار (ت) "T.test " والجدول (8) يوضح ذلك.

يتبين من خلال الجدول (8) أن قيمة(ت) بلغت (0.435) وأن مستوى دلالتها هي (0.664) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 ، وبذلك نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($a\leq 0.05$) في التفكير الإيجابي تعزى إلى متغير (الجنس).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن كلا الجنسين يتعرضون لظروف مادية ومعنوية واحدة إضافة إلى كونهم يقعون تحت سياسة تنظيمية واحدة الشيء الذي من شأنه أن يوحد نمط التفكير لديهم سواء أكان (إيجابي أو سلبي) ذكور أم إناث.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العبيدي،2013) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في نمط التفكير(الإيجابي- السلبي) تعزى لمتغير (الجنس)، كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (John et al ,2007) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة بين الجنسين في التفتح العقلي والإنصاف وحب الاستطلاع وحب التعلم ، ودراسة (العبيدي،2013) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في نمط التفكير (الإيجابي- السلبي) تعزى لمتغير (الجنس).

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (بركات،2006) التي أشارت إلى وجود فروق جوهرية بين درجات الطلاب على اختبار التفكير الإيجابي و السلبي، تبعا لمتغير (الجنس) لصالح الإناث.كما اختلفت مع دراسة (الرقيب،2006) التي أشارت إلى وجود فروق في التفكير الإيجابي تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث .

III-7- إختبارومناقشةالفرضية السابعة:

تنص الفرضية السابعة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($a\leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين بمديرية الشباب والرياضة في التفكير الإيجابي تعزى لمتغير (عدد سنوات الخدمة).

وللتحقق من نتيجة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي(ANOVA) كما هو موضح في الجدول(9).

يتبين من خلال الجدول (9) أن قيمة ف بلغ (1.038) وأن قيمة مستوى دلالتها (0.356) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 أي أن 0.356 أكبر من 0.05 ومنه نستنتج أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى($a\leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين بمديرية الشباب والرياضة في التفكير الإيجابي تعزى لمتغير (عدد سنوات الخدمة).

يعزو الباحث هذه النتائج إلى أن التفكير الإيجابي بغض النظر إلى الخبرة أو عدد سنوات الخدمة في المنظمة فهو يرتبط بشكلٍ وثيقا بسمات شخصية الفرد ومشاعره ، بل بالأعمال الايجابية في جميع شؤون حياته، لذلك يمكن القول أن أساس التفكير الإيجابي هو القدرة على استثمار الإستراتيجيات الإيجابية في الشخصية والميل إلى الرغبة والنزعة لممارسة سلوكيات أو تصرفات تجعل حياة الفرد ناجحة وتقوده إلى أن يكون أنسانا ايجابيا.

اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع مجموعة من الدراسات كدراسة دراسة (الرقيب،2006) التي أشارت إلى عدم وجود فروق بين عمداء كليات الجامعات الأردنية الرسمية في التفكير الإيجابي تعزى إلى متغير (الخبرة) .

واختلفت نتيجة هذه الدراسة الحالية مع دراسة مع نتائج دراسة (حواط،2016) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائيا في التفكير الإيجابي بين معلمي مدارس مدينة اللاذقية تبعا لمتغير (عدد سنوات الخدمة).

III-8-إختبار ومناقشةالفرضية الثامنة:

تنص الفرضية الثامنة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($a\leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين بمديرية الشباب والرياضة في التفكير الإيجابي تعزى لمتغير التخصص(شبيبة-رياضة).

للتحقق من نتيجة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار (ت) "T.test " والجدول (10) يوضح ذلك الفروق في التفكير الإيجابي تبعا لمتغير التخصص الوظيفي (شبيبة- رياضة)

يتبين من الجدول أن قيمة "ت" بلغت (-0.191) بمستوى دلالة قدره (0.849) مما يدل على عدم وجود فروق في التفكير الايجابي تبعا للتخصص الوظيفي.

يتبين من خلال الجدول رقم(23) أن قيمة(ت) بلغت (-0.191) وأن مستوى دلالتها هي (0.849) أكبر من 0.05 أي أن 0.849 أكبر من 0.05 وبذلك يمكن أن نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($a\leq 0.05$) في التفكير الإيجابي تعزى إلى متغير التخصص الوظيفي (شبيبة- رياضة).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التفاعل الموجود بين طبيعة المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسات الشبانية والرياضية والسياسة والثقافة التنظيمية من جهة أخرى من شأنهم أن يحققوا القدرة على التكيف لدى الموظفين كما يمكنهم أن يؤثروا على نمط التفكير لديهم وبالتالي التقليل من أثر التخصص الوظيفي ، كما أن نظام التحفيز داخل هذه المؤسسات يؤثر على نمط التفكير لذلك يمكن القول أنه كلما كان نظام التحفيز مدروس قد يحقق نوع من التباين في نمط التفكير لدى الموظفين.

اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (الرقيب،2006) التي أكدت على عدم وجود عدم وجود فروق بين عمداء كليات الجامعات الأردنية الرسمية في التفكير الإيجابي تعزى إلى متغير (التخصص)، كما اتفقت مع دراسة (العبيدي، 2013) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في نمط التفكير(الإيجابي- السلبي) تعزى لمتغير(التخصص)، ودراسة (Rebecca,2003) التي أظهرت عدم وجود تأثير لمتغير (التخصص)في نمط التفكير (الإيجابي والسلبي)، ودراسة (Munro,2004) حيث أظهرت عدم وجود أثر لمتغير (التخصص) في مستوى التفكير السلبي أو الإيجابي.

IV- خاتمة

بناء على ما تقدم به الباحث يمكن القول أن جودة حياة العمل عملية ترتكز على تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين من خلال عمليات متكاملة ومخططة ومستمرة تشارك في تنفيذها جميع الإدارات داخل المؤسسة بما يتوافق مع استراتيجيات المؤسسة وأهداف و مصالح العاملين وهي عملية تستجيب من خلالها المنظمة لحاجيات العاملين عن طريق وضع برامج أساسية تتمثل في النمط التشارك في القيادة والإشراف و توفير البيئة الصحية

والآمنة وإتاحة الظروف المادية والمعنوية المدعمة لأداء العاملين، وإعادة تصميم وإثراء الوظائف لتحقيق التكيف مع المستجدات الحديثة وتعظيم القدرات التنافسية، والاعتماد على نظام عادل للأجور والمكافئات والحوافز المادية والمعنوية.

كما يجب التركيز على العلاقات الاجتماعية بين الأفراد سواء أكانوا رؤساء أم مرؤوسين، والمشاركة الفعلية للعاملين في إتخاد القرار بمفهومها الواسع.

وفي ضوء الإطار النظري للدراسة ونتائجها ومناقشتها يقترح الباحث التوصيات التالية:

اقتراح إجراء دراسات ميدانية مشابهة بالمؤسسات الشبانية والرياضية باعتبار أن جودةالحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لهما علاقة مباشرة بأداء الموظفين (العاملين).

ضرورة زيادة الاهتمام بتحسين جودة حياة العمل بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية باعتبارها مسؤولية اجتماعية وأخلاقية ومعنوية تتحملها المنظمة.

التدريب على استخدام استراتيجيات تمكن الموظفين(العاملين) في المؤسسات الشبانية والرياضية من تجنب التفكير السلبي والتفكير الجامد والمتصلب والاعتماد على التفكير الإيجابي النابع من التفكير التأملي والتفكير الناقد من أجل فهم وإدراك المشكلات المهنية وحلها بطرق علمية سليمة.

إعداد دورات تدريبية لتنمية التفكير الإيجابي لدى الموظفين (العاملين) بالاعتماد على التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، والتقييم لغرض اكتساب الموظفين(العاملين) فن التواصل والتعامل الإيجابي واستثمار كل الطاقات الإيجابية الممكنة لديهم.

الإحالات و المراجع:

- جاد الرب سيد (2008)، **جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية**، مصر،القاهرة : دار الفكر العربي،ص.240.
- بكر، جوان إسماعيل(2013)، **جودة الحياة وعلاقتها بالقبول الإنتماء والقبول** ، الطبعة الاولى، عمان :دارالحامد للنشر والتوزيع، ص.38.
- النجار يحي،الطلاع عبد الرزاق (**2015**) ،التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظة غزة، مجلة النجاح للأبحاث في العلوم الإنسانية ، **29** (2)،فلسطين على الخط:
- https://journals.najah.edu/media/journals/full_texts/2_JFvN6Ic.pdf(تاريخالزيارة: 2019/03/26).
- بحر، يوسف عبد و عطية ونصار،إيمان حسن(2013)، **جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الإستغراق الوظيفي**.غزة ، فلسطين: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية،ص.8.
- المغربي عبدد الحميد (2004)، **جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي** ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، 2 ، مصر :جامعة الزقازيق ، كلية التجارة .
- سليم حسن،علاء بن أحمد(2015)، **التفكير الإيجابي كمتغير وسيط في العلاقة بين الشخصية والأخطاء في قيادة السيارة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية،ص.42.
- Caprara, G. V. & Cervone, D. (2003), ***Aconception of personality for psychology of human strengths****. In Lisa G. Aspinwall and Ursula M.Staudinger, (Ed.),* Amazon kindles Psychology of humanstrengths: Fundamental questions and future directions for a positivepsychology (2002).
- أحمد فواتيح، محمد الأمين (2017) ،**إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بجودة العمل**. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران2، الجزائر.
- البربري، مروان حسن (2016) ، دور جودة **الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني**. رسالة ماجستير غير منشورة، أكادمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة ، فلسطين.
- البليسي،أسامة(2012) ،**جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة** . رسالةماجستير غير منشورة، ، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين
- الحسيني، وسام محمدى(2017) ،**أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الإلتزام التنظيمي** . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

– حواط، ديما (**2016**) ، التفكير الإيجابي وعلاقته بالرضا الوظيفي (دراسة ميدانية لدى عينة الصف في مدارس مدينة) اللاذقية) مجلة جامعة تشرين للبحوث العلمية– سلسلة الأداب والعلوم الإنسانية المجاد (**38**) العدد (**5**) 2016 دمشق.

– ديوب، أيمن (**2014**) ، تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية قي قطاع الإتصالات . مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية .المجلد **30**.(**1**)،195، سوريا.

– الرقب، توفيق زايد (2006) ،**درجة فهم عمداء كليات الجامعات الأردنية الرسمية مفهوم التفكير الإيجابي وأثر ذلك على صناعة القرار**. أطروحة دكتوراه غير منشورة،كلية الدراست العليا، الجامعة الأردنية، عمان.

– الشنطي، نهاد عبد الرحمان(2016) ،**واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات وعلاقته بأخلاقيات العمل**. رسالةماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى ، غزة، فلسطين.

– ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم(2014) ،**جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي**. رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، فلسطين.

الملاحق

الجدول (1) : الصدق التميزي لمقياس جودة الحياة الوظيفية

التقنية الإحصائية الدرجات	ن	المتوسط "م"	الانحراف "ع"	قيمة ("ت")	درجة الحرية	مستوي الدلالة 0.00
الدرجات العليـا	8	167.37	11.72			
الدرجات الدنيـا	8	116.12	7.52	10.40	14	دالة

المصدر :بن جلول نبيل (2019)

الجدول (2) : الصدق التميزي لمقياس التفكير الايجابي

التقنية الإحصائية الدرجات	ن	المتوسط "م"	الانحراف "ع"	قيمة ("ت")	درجة الحرية	مستوي الدلالة 0.00
الدرجات العليـا	8	139.00	3.42			
الدرجات الدنيـا	8	107.12	8.18	10.16	14	دالة

المصدر :بن جلول نبيل (2019)

جدول(3): يوضح العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لدى عينة الدراسة

المتغيرات	معامل الارتباط "ر"	مستوى الدلالة
بعد ظروف العمل والتفكير الإيجابي	0.279	0.000
بعد خصائص الوظيفة والتفكير الإيجابي	0.830	0.000
بعد الاجور والمكافئات والتفكير الإيجابي	0.147	0.051
بعد جماعة العمل والتفكير الإيجابي	0.281	0.000
بعد اسلوب الرئيس في الاشراف والتفكير الإيجابي	0.174	0.021
بعد المشاركة في اخذ القرارات والتفكير الإيجابي	0.335	0.000

المصدر :بن جلول نبيل (2019)

الجدول (4) : الفروق في جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغر

(الجنس)

التقنية الإحصائية الجنس	ن	المتوسط "م"	الانحراف "ع"	قيمة ("ت)	درجة الحرية	مستوي الدلالة 0.377
ذكور	139	139.46	22.60			
إناث	37	136.75	14.39	0.888	14	غير دالة

المصدر :بن جلول نبيل (2019)

جدول رقم(5) :مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة"ف" ومستوى الدلالة تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية(مربي، مربي رئيسي، مستشار، مستشار رئيسي)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	1537.843	3	512.614	1.151	0.330	غير دال
داخل المجوعات	76621.106	172	445.472			
المجموع الكلي	78158.949	175	958.086			

المصدر :بن جلول نبيل (2019)

جدول(6): الفروق في أراء الموظفين حول جودة الحياة الوظفية تبعا لمتغير (عدد سنوات الخدمة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	205.744	2	102.872	0.458	0.633	غير دال
داخل المجوعات	38858.438	173	224.615			
المجموع الكلي	39064.182	175	327.487			

المصدر :بن جلول نبيل (2019)

الجدول (7) : الفروق في جودة حياة العمل تبعا لمتغير منطقة العمل

التقنية الإحصائية المنطقة	ن	المتوسط "م"	الانحراف "ع"	قيمة ("ت)	درجة الحرية	مستوي الدلالة 0.667
الحضر	126	139.32	21.84			
الريف	50	137.80	19.38	0.431	174	غير دالة

المصدر :بن جلول نبيل (2019)

الجدول (8) : الفروق في التفكير الإيجابي تبعا لمتغر (الجنس)

التقنية الإحصائية الجنس	ن	المتوسط "م"	الانحراف "ع"	قيمة ("ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة 0.664
ذكور	139	118.9353	15.36			
إناث	37	117.7297	13.39	0.435	174	غير دالة

المصدر :بن جلول نبيل (2019)

جدول(9): الفروق في التفكير الإيجابي تبعا لمتغير (عدد سنوات الخدمة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	926.866	2	463.433	1.038	0.356	غير دال
داخل المجوعات	77232.0.83	173	446.428			
المجموع الكلي	78158.949	175	909.861			

المصدر :بن جلول نبيل (2019)

الجدول (10) :يوضح ذلك الفروق في التفكير الإيجابي تبعا لمتغير التخصص الوظيفي (شبيبة– رياضة)

التقنية الإحصائية التخصص الوظيفي	ن	المتوسط "م"	الانحراف "ع"	قيمة ("ت")	درجة الحرية	مستوىالدلالة 0.849
شبيبة	65	118.4000	31.04			
رياضة	111	118.8468	16.00	-0.191	174	غير دالة

المصدر :بن جلول نبيل (2019)